

**Gestaltung von individualisierten
Lernsituationen –
Leitfragen**

**Hannelore Muster-Wäbs, Silke Meinass-
Tausenpfund, Heike Kreutzer**

Februar 2016

Gestaltung von individualisierten Lernsituationen¹

Wie schaffen wir es, im Lernfeldkonzept mit handlungsorientierten Lernsituationen auch dem Anspruch an individualisiertes Lernen gerecht zu werden? Wie bringe ich die Arbeit in Gruppen und die damit verbundene Förderung der Sozialkompetenz zusammen mit dem Bestreben, jeder und jedem Lernenden den eigenen Lernweg zu ermöglichen und sie bzw. ihn dabei individuell gut zu begleiten? Die hier vorgestellten Leitfragen und methodischen Hinweise entstanden sukzessive während der Begleitung und in Fortbildungen von Kolleginnen und Kollegen zur Konstruktion von individualisierten Lernsituationen.

Die nachfolgenden Leitfragen unterstützen die Lehrenden bei der Entwicklung und der Evaluation von handlungsorientierten Lernsituationen, die individualisiertes Lernen ermöglichen.

Sie sollen helfen,

1. in der didaktischen Analyse die zu erwerbenden Kompetenzen für eine Lerngruppe zu formulieren,
2. den Unterricht im Handlungszyklus zu planen und
3. sollen Hinweise für die Lernprozessbegleitung geben.

Nicht alle Fragen sind für jede Lernsituation relevant und sie lassen sich sicherlich auch noch ergänzen. Viele Fragen, insbesondere die zur Lernprozessbegleitung, eignen sich auch gut für den Austausch, die Reflexion und Bewertung der Arbeit im Team.

1. Didaktische Analyse

Lernfelder und der damit verbundene Anspruch erfordert ein Umdenken der Lehrenden: Lernprozesse sind vom Ergebnis (Handlungsprodukt) her zu planen und zu gestalten. Die Handlungsorientierung ist das didaktische Leitbild des Lernfeldkonzeptes. Entscheidend ist dabei die individuelle Selbststeuerung des Lernprozesses durch die Lernenden in den Phasen der vollständigen Handlung – des Informierens, Planens, Entscheidens, Durchführens, Auswertens und Evaluierens. Dabei geht es neben der Entwicklung von fachlichen Kompetenzen ebenso um die Entwicklung personaler Kompetenzen. Die Lernfelder werden in Lernsituationen durch



¹ **Vorabdruck aus:** Hannelore Muster-Wäbs, Alfred Ruppel, Kordula Schneider (Hrsg.) (2016): Lernfeldkonzept – Fundament für Unterrichtsplanung. 2. neu konzipierte und aktualisierte Auflage. Brake: Prodos.

Problemstellungen aus der Arbeits- und Lebenswelt der Lernenden und unter den Rahmenbedingungen der Schule konkretisiert.

In der didaktischen Analyse arbeiten die Lehrenden die Leitidee der Unterrichtsgestaltung heraus. Dazu analysieren sie die derzeitigen und zukünftigen Arbeits- und Handlungsprozesse aus der Perspektive der Auszubildenden für das jeweilige Lernfeld bzw. für die jeweilige Lernsituation und klären die Voraussetzungen der Lerngruppe. Ergebnisse sind die Festlegung der dazu jeweils notwendigen beruflichen Handlungskompetenzen – Fachkompetenz unterteilt in Wissen und Fertigkeiten, Selbst- und Sozialkompetenzen zusammengefasst zu Personalkompetenz sowie die Methoden- und Lernkompetenz – und der Titel der Lernsituation.

Berufliche Handlungen

- Auf welche derzeitigen und zukünftigen beruflichen Handlungen sollen die Lernenden vorbereitet werden?
- Welche besonderen Kommunikationssituationen sind damit verbunden?
- Mit welchen emotionalen Herausforderungen haben sie in der jeweiligen beruflichen Handlung zu tun?
- Welche Fach- und Personalkompetenzen sowie Lern- und Arbeitstechniken sollen die Lernenden deshalb erwerben?
- Welches Wissen benötigen die Lernenden dazu, mit welchen Inhalten müssen sie sich deshalb auseinandersetzen?
- Welcher zeitliche und organisatorische Rahmen steht zur Verfügung? Wann sind Lernzeiten vorgesehen, in denen die Lernenden u.a. Wissenslücken schließen, Fertigkeiten üben und Kompetenzen vertiefen?

Lerngruppe

- Welches Vorwissen und welche Vorerfahrungen bringt der einzelne Lernende mit?
- Wo steht die Gruppe im Gruppenentwicklungsprozess?
- Was sind mögliche Befürchtungen und Wünsche der Lernenden?
- Welche Lern- und Arbeitstechniken sollen in dieser Lernsituation eingeführt oder vertieft werden?

Lernsituation

- Welchen Titel gebe ich der Lernsituation? Gibt der Titel einen Hinweis auf den Handlungsauftrag? (Beispiel aus Rahmenlehrplan für Kaufleute für Büromanagement: Lernfeld „Kundenaufträge bearbeiten“, möglicher Titel für eine Lernsituation „Angebote erstellen“)
- Welche Methoden und Sozialformen eignen sich zur Entwicklung der in dieser Lernsituation angestrebten Kompetenzen? Welche Medien und Lernorte braucht es dafür?

2. Planung der Unterrichtsphasen

Auf Grundlage der in der didaktischen Analyse formulierten Ziele und Intentionen wird die Planung der Unterrichtsphasen im vorgenommen. Dabei bezieht sich die Hauptplanungsarbeit für die Lehrenden auf die Phasen der Ziel- und Auftragsklärung und der Bewertung. Wenn diese Schritte im Handlungszyklus gut ausgestaltet sind, können die Lernenden die anderen Schritte weitgehend selbstständig bewältigen. Ein besonderes Augenmerk sollte auf

die letzte Unterrichtsphase, die Dekontextualisierung, gelegt werden. In dieser Phase wird, losgelöst von der komplexen Problemstellung, die als Ausgangspunkt des Lernens dient, das Allgemeingültige und die Fachsystematik herausgearbeitet.

Ziel- und Auftragsklärung

Aufgaben lassen sich mit vorhandenem Wissen lösen, Probleme nicht. Das heißt, dass die Problemstellung so konstruiert werden muss, dass eine produktive Lerntätigkeit angestoßen wird, die allen Lernenden zugänglich ist und unterschiedliche, zugleich individuell gute und gemeinschaftliche Leistungen ermöglicht²:



1. Eine produktive Lerntätigkeiten anzustoßen bedeutet, ein aktives Tun anzuregen, also ein **Produkt** zu erarbeiten, das die Auseinandersetzung mit den Inhalten erfordert (z.B. eine Gebrauchsanweisung, einen Zeitungsartikel, eine Podiumsdiskussion, einen Ablaufplan für eine berufliche Tätigkeit, die Präsentation einer Problemlösung oder auch ein reales Handlungsprodukt erstellen). Das Produkt lässt sich oft aus den zu fördernden Handlungskompetenzen ableiten bzw. den Handlungen, für deren Ausübung die Kompetenz benötigt wird. Für die Lernenden lässt sich so leichter eine individuelle Bedeutsamkeit zur gestellten Problemstellung herstellen!
2. Die Problemstellung soll allen Lernenden zugänglich sein. Das bedeutet einerseits, dass sich die Lehrenden Klarheit über das **Vorwissen** der Lernenden verschaffen und ihnen auch die Gelegenheit geben, das eigene Vorwissen zu aktivieren und u.U. auch zu strukturieren. Andererseits zielt diese Bedingung auf Problemstellungen hin, die **Wahlmöglichkeiten** beinhalten hinsichtlich des Lernweges und des Produktes und auch bezüglich des Schwierigkeitsgrades.
3. Wenn Problemstellungen die zuvor genannten Wahlmöglichkeiten bieten, hat jeder Lernende die Chance, eine **individuell** gute Leistung zu erbringen. Dies ist natürlich auch **gemeinschaftlich** möglich. Darüber hinaus bietet es sich an, die Einzelleistungen zu einer Gemeinschaftsleistung zusammen zu binden, z.B. zu einer Dokumentation, einer Zeitung, einem Menüplan, einem Vergleich verschiedener Kreditmöglichkeiten...

- Welche Handlungsprodukte eignen sich, um die Ziele zu erreichen?
- Welche Bewertungskriterien sind dafür sinnvoll, z.B. Vollständigkeit, fachliche Richtigkeit, Darstellungsform, Nachvollziehbarkeit?
- Welches Vorwissen aus Betrieb und Schule bringen die Lernenden mit? Wie stelle ich sicher, dass die Lernenden ihr Vorwissen einbringen können?
- Wie muss die Problemstellung aussehen, damit die Lernenden eine selbstständige Problemanalyse durchführen können?

² Von der Groeben (2008), S. 114.

- Mit welchen Fragenstellungen leite ich die Ziel- und Auftragsklärung ein? Auf welche Weise stelle ich sicher, dass Ziele und Auftrag verstanden und jeder für sich die individuelle Bedeutsamkeit geklärt hat?
- Wie beteilige ich die Lernenden an der Ziel- und Auftragsklärung und an der Planung?
- „Wie-gehen-wir-vor-Fragen?“³
 - Was wollen wir wissen?
 - Was ist unser Ziel?
 - Wie gehen wir vor?“
- Welche Fragen stellen sich, deren Beantwortung zur Lösung des Problems führen? Wie kommen Lernende zu eigenen Fragen, um das Handlungsprodukt zu erfassen bzw. festzulegen? (Problemerkennung)
- Welche Kriterien soll das Produkt erfüllen? (z.B. fachliche Präzision, zielgruppengerechte Präsentation...)
- Welche Wahlmöglichkeiten und Freiheitsgrade haben die Lernenden, um sich eine Sache auf ihre Weise zu erschließen, beispielsweise hinsichtlich der Formulierung des Problems, der Wahl des Handlungsproduktes, der Ausgestaltung des Handlungsproduktes, des Lernwegs und der Lernzeit?
 - z.B. **nicht eine** Aufgabenstellung/Problem für alle, sondern ein Thema für alle - verbunden mit unterschiedlichen Lernangeboten, vielleicht auch selbst entwickelten Fragestellungen und individueller Planung
 - z.B. zu einer Problemstellung ein selbst gewähltes Handlungsprodukt von Leserbrief, visualisierten Vortrag vor neuen Kunden bis Rollenspiel, Quiz oder Strukturskizze
 - z.B. durch die methodische Gestaltung des Unterrichts – Phasen von Einzelarbeit, Reflexionsphasen, Lerntempoduett, Think-Pair-Share, Zehn-Minuten-Denkfrage
- Welches „Lerngerüst“ biete ich an? Beispielsweise
 - advance organizer: im Voraus gegebenes Lerngerüst, das einen groben Überblick über die folgenden Inhalte bietet und damit die Inhalte/Problemstellung in einen Gesamtzusammenhang bringt und aufzeigt, welcher Bezug zu bereits bekannten Inhalten und dem Vorwissen besteht
 - Lernlandkarte
 - Strukturierungshilfen für Problembearbeitung (z.B. MindMaps, Hilfestellung für Arbeitsplanung)
- Welche Lern- und Arbeitstechniken brauchen die Lernenden für die Problemanalyse und wie leite ich sie an?
- Wie leite ich Gruppen- bzw. Teamarbeit an?⁴
- Wie ermögliche ich es, dass jeder einzelne Lernende zunächst in Ruhe denken kann, um eigene Gedanken zu entwickeln und um festzustellen, was er schon weiß und welche Fragen oder Unsicherheiten er noch hat?
 - Beispiel: Zehn-Minuten-Denkfrage⁵: „Wir haben verschiedene Möglichkeiten der Einrichtung einer Baustelle diskutiert. Notiere drei Aspekte, die auf jeden Fall beachtet werden müssen. Welche Erfahrungen hast du in der Praxis dazu gemacht?“
- Welche Formen und Instrumente eignen sich für die Leistungsbewertung, welche Kriterien liegen zugrunde? Soll dies mit den Lernenden gemeinsam geklärt oder durch die Lehrenden vorgegeben werden?

³ Von der Groeben (2008), S. 63.

⁴ Ein Methodenreader nicht nur zur Gruppenarbeit: BBS 11 Hannover (2002), S. 19ff.

⁵ Von der Groeben (2008), S. 57.

Informieren, Planen, Entscheiden und Durchführen

Diese Phasen sind hier zusammen gefasst und mit wenigen allgemeinen Leitfragen dargestellt, weil die Lernenden selbstständig arbeiten. Dies bedeutet in keiner Weise, dass sie weniger wichtig sind. Im Gegenteil ist dies die überaus bedeutsame Zeit für eine intensive

Lernprozessbegleitung. Leitfragen und methodische Hinweise zur Lernprozessbegleitung finden sich ab Seite 8.



In der Begleitung des Arbeitsprozesses der Lernenden ist darauf zu achten, dass sich die Lernenden ausreichend informieren und zunehmend auch alternative Lösungsmöglichkeiten entwickeln, um dann eine begründete Entscheidung für ihr Vorgehen zu treffen. Durch diese Auseinandersetzung mit alternativen Lösungen erfahren die Lernenden, dass eine Situation mehrperspektivisch betrachtet werden kann. So werden umfassende berufliche Handlungskompetenzen entwickelt.

- Welche Anleitung und welche Instrumente erhalten die Lernenden für das Planen von möglichen Handlungsalternativen?
- An welchen Teilbereichen des Gesamtvorhabens arbeitet der einzelne Lernende?
- Welche Hilfestellungen gebe ich für die Entscheidungsfindung?
- Welche Instrumente, Materialien, Medien u.a. stelle ich den Lernenden für die Durchführung zur Verfügung?
- An welchen Stellen sind die Lernenden frei, sich eine Sache auf ihre eigene Weise zu erschließen? (z.B. Lernweg, Lernzeit, Wahl des Handlungsproduktes)
- Welche Hilfestellungen benötigt der einzelne Lernende, um individuelle Herausforderungen zu bewältigen?
- Welche Instrumente biete ich zur individuellen Reflexion und zur individuellen Ergebnissicherung an?

Kontrollieren und Bewerten

In den beiden letzten Schritten des Handlungszyklus geht es zunächst um die Kontrolle und Reflexion des Arbeitsprozesses und die Bewertung des erreichten Zieles bzw. des Arbeitsergebnisses, also des Handlungsproduktes durch die Lernenden. Bewertung ist dabei im Sinne von Evaluation gemeint und abzugrenzen von der Benotung. Darüber hinaus geht es um den Abgleich von Auftragsklärung und Zielerreichung durch die Lehrenden als Auftraggeber.

In diesem Schritt wird meist auch eine Benotung vorgenommen. Dabei sind Möglichkeiten der Benotung von fachlichem Wissen und Fertigkeiten im schulischen Alltag weitgehend bekannt und akzeptiert. Schwieriger ist meist die Bewertung und Benotung von beruflicher Handlungskompetenz, genauer ihrer Performanz, also der gezeigten Fach- und Personalkompetenzen sowie Lern- und Arbeitstechniken. Diese in ihrer Komplexität zu beurteilen, erfordert andere Verfahren. Wichtig ist, dass alle Bewertungs- und Benotungskriterien zuvor transparent gemacht werden und ausschließlich auf den Erwerb von (beruflicher) Handlungskompetenz zielen!



- Was soll ermittelt und bewertet werden und wie? Für die Bewertung bieten sich u.a. folgende Fragestellungen an:
 - Welchen Anteil hatte jeder einzelne Lernende bei der Erstellung des Handlungsproduktes? Welche Erkenntnisse formuliert der Lernende für sich? Welche Schwierigkeit hat sich für ihn ergeben?⁶
 - War der Lernende in der Lage, sich selbstständig und effizient die notwendigen Informationen zu beschaffen?
 - War seine Handlungsplanung realistisch? Wie gut kann er sich selbst und seine Arbeitsweise einschätzen?
 - Kann er seine Entscheidungen nachvollziehbar begründen?
 - Setzte der Lernende seine Planung um? Ist die Durchführung fachlich korrekt?
 - Nimmt der Lernende in der Auswertung Bezug zur Problemstellung und zu seiner Planung? Schätzt er sein Ergebnis selbstkritisch ein, benennt er auch Positives? Beschreibt er Änderungsmöglichkeiten?
- Wie stelle ich sicher, dass alle Lernenden aktiv in Präsentationen einbezogen werden und die wesentlichen Inhalte und Prozesse, Erkenntnisse, Ergebnisse usw. verstehen, sichern und weiter verarbeiten können? Beispiel für eine aktive Rezeption eines Vortrages:
 - „Notiere bitte während des Vortrages Stichworte, die dir helfen, den Inhalt zu behalten und wiederzugeben. Achte dabei besonders auf die eingeführten Fachausdrücke oder Namen.
 - Vergleiche dann mit deinem Tandempartner/deiner Tandempartnerin was ihr mitgeschrieben habt und ergänzt eure Stichworte.
 - Notiert anschließend Verständnis und Inhaltsfragen, die ihr stellen möchtet. Ihr könnt auch Vorschläge für eine Diskussion in der Gruppe aufschreiben.“⁷

⁶ Im Sinne der Positiven Pädagogik stellt eine wertschätzende Haltung die Grundlage für gute Leistungen dar. Rückmeldungen werden dann als wertschätzend wahrgenommen und können so in der Folge zu guten Leistungen führen, wenn diese im Verhältnis 3:1, d.h. drei positive und max. eine negative, erfolgen. Vgl. Burow (2014), S. 227f.

- Welche Instrumente und Methoden erhalten die Lernenden, um den Arbeitsprozess und das Ergebnis zu kontrollieren/reflektieren und bewerten/evaluieren?

Dekontextualisierung

Ziel dieser Unterrichtsphase ist es, das erworbene Wissen nachhaltig zu verankern, d.h. es mit vorhandenen Wissensnetzen zu verbinden oder neue zu bilden und es damit transferfähig werden zu lassen. Bis zu dieser Phase wurde das neue Wissen im Zusammenhang (Kontext) mit der Problemstellung erworben und ist damit verknüpft. Jetzt gilt es, das Allgemeingültige, die Fachstrukturen herauszuarbeiten und damit ein kontextunabhängiges Wissen zu ermöglichen. Hilfreich ist es für die Lernenden, wenn mit Visualisierungen wie z.B. Strukturbildern oder Concept Maps gearbeitet wird.



- Wie fließen die erarbeiteten Inhalte in eine Dekontextualisierung, d.h. wie stelle ich sicher, dass die allgemeingültigen Inhalte am Ende der Lernsituation herausgearbeitet sind – von der Handlungssystematik in die Fachsystematik?
- An welches vorhandene Wissen können die Lernenden anknüpfen?
- Wie ordnet sich das neue Wissen in vorhandenes Wissen ein?
- Welche Strukturbilder können den Lernenden helfen, die Zusammenhänge der Fachstrukturen zu erfassen?

3. Lernprozessbegleitung

Im individualisierten Unterricht soll jeder einzelne Lerner größtmögliche Lernchancen für die Entwicklung aller Kompetenzbereiche erhalten. Dies bedeutet, dass er dabei unterstützt wird, eigene Fähigkeiten und Ressourcen zu erkennen, eigene Ziele zu formulieren, seinen eigenen Lernweg zu planen und Verantwortung für sein Lernen zu übernehmen. Lehrerinnen und Lehrer übernehmen dabei die Rolle der Lernbegleitung in der prozessbegleitenden Beratung im Unterricht. In den nachfolgenden Ausführungen wird es ausschließlich um Überlegungen und Impulsfragen zu dieser Form der individuellen Begleitung gehen. Als Lernbegleiter agieren Lehrende aber auch, wenn sie Lernentwicklungsgespräche führen und beim Lerncoaching. Beides erfordert ein anderes Setting und findet außerhalb des Unterrichts statt.

⁷ Von der Groeben (2008), S. 63.

Lernbegleitung ⁸			
	Begleitung im Unterricht	Lernentwicklungsgespräche	Coaching
<i>Was ist es?</i>	Situatives Beratungsgespräch	Geplantes (regelmäßiges / anlassbezogenes) Gespräch	Geplante Sitzung mit festgelegtem Ablauf
<i>Welches Ziel verfolgt es?</i>	Lernende bei der Bearbeitung von Aufgaben unterstützen	Lernverhalten reflektieren und neue Lernwege planen	Selbstmanagement, Selbstgestaltungspotentiale und Selbstregulationsfähigkeit unterstützen
<i>Wo findet es statt?</i>	Im Unterricht	Über den Unterricht hinaus	Über den Unterricht hinaus
<i>An wen richtet es sich?</i>	An alle Lernenden (sowohl in Einzel-, Partner- und Gruppenarbeit)	An alle Lernenden (einzeln)	An alle oder ausgewählte Lernenden (einzeln)
<i>Wer führt es durch?</i>	Lehrende/r	Lehrende/r Kursleitung	Lehrende oder Externe/r mit Zusatzausbildung zum Coach

Ein Schwerpunkt der Lernprozessbegleitung ist es, den bisherigen Gedankengang eines Lernenden nachzuvollziehen. Dabei gilt es herauszufinden, welche Lernschwierigkeiten er bei der Aufgabenbearbeitung hat. Darüber hinaus sollen bisherige Lernergebnisse gewürdigt und Ressourcen und Fähigkeiten hervorgehoben werden. Ein solches Feedback **im** Unterrichtsfluss gehört laut John Hattie zu den wirksamsten Merkmalen erfolgreichen Unterrichtens und Lernens.

- „Es kann Hinweise geben, die eine Person darauf aufmerksam machen und unterstützen, die Aufgabe erfolgreich abzuschließen;
- es kann Aufmerksamkeit auf die Prozesse lenken, die zur Fertigstellung der Aufgabe erforderlich sind;
- es kann Informationen bieten zu Konzepten, die falsch verstanden wurden;
- es kann motivierend sein, so dass Schülerinnen und Schüler mehr Anstrengung oder Fähigkeit in die Aufgabe investieren.“⁹

⁸ Muster-Wäbs /Pillmann-Wesche /Fahland (2011), S.2.

⁹ Hattie (2014), S. 131.

Das Feedback der Lehrenden sollte dabei klar, konkret und ressourcenorientiert sein. Zudem sollte es Informationen zur nächsten Stufe der Herausforderung, d.h. zu den nächsten Lernschritten enthalten, damit die Lernenden es für sich nutzen können.

- In welchen Situationen des Unterrichts will ich eine individuelle Lernbegleitung vornehmen?
- Wie plane ich diese Unterrichtssituationen so, dass mir eine Lernprozessbegleitung möglich ist.
- Mit welchen **Impulsfragen** begleite ich die Lernenden in ihrem Arbeitsprozess?

Impulsfragen eignen sich hervorragend, um den Lernenden über seinen Lernprozess reflektieren und berichten zu lassen, ihm dazu als Lehrender ein Feedback zu geben und Gelungenes und nächste Schritte zu thematisieren. Beispiele von Hattie¹⁰:

Organisatorische Impulsfragen	„Wie kannst du die Lerninhalte am besten sinnvoll strukturieren?“ „Was sind die wichtigsten Punkte?“
Ausarbeitungsimpulsfragen	„Welche Beispiele fallen dir ein, um den Lerninhalt zu illustrieren, zu bestätigen oder ihm zu widersprechen?“ „Welche Verbindungen kannst du zwischen den Inhalten des Unterrichts und deinem Wissen über andere Alltagsbeispiele herstellen?“
Kontrolle des Lernfortschritts	„Welche Hauptpunkte hast du gut verstanden?“ Welche Hauptpunkte musst du noch verstehen?“

Weitere Beispiele:

- Was interessiert dich an diesem Thema? Und warum?
- Welchen Zusammenhang siehst du zwischen dem Thema und deiner beruflichen Praxis oder deinen Alltagserfahrungen?
- Was ist für dich die inhaltliche Kernbotschaft?
- Welche Überlegungen hast du angestellt?
- Was hast du bislang verstanden?
- Wie bist du bislang vorgegangen?
- Wo genau hakt es?
- Was ist dir bisher gelungen?
- Was hast du über dich erfahren, z.B. über dein Durchhaltevermögen, deine Konzentrationsfähigkeit, über deine Planung des Vorgehens, deine Strukturiertheit?
- Was ist dein Ziel in Bezug auf was genau?
- Was willst du noch vertiefen? Und welche Schritte willst du gehen?
- Welche Unterstützung brauchst du durch wen, was und wie?

Bekommt jeder Lernende im Arbeitsprozess ein individuelles Feedback hinsichtlich

- Aufgabe (Ergebnis/Optimierungsmöglichkeiten),
- Lernprozess (Strategien),
- Selbstregulation (Bereitschaft zur Anstrengung, Selbsteinschätzung?)¹¹

¹⁰ Hattie (2014), S. 146.

¹¹ Hattie (2014), S. 132.

Ebenen	Impulse
Aufgabe	Wohin gehst du? Was sind deine Ziele? z.B. ist die Aufgabenstellung richtig oder falsch bearbeitet worden und was genau ist richtig und was falsch, Erfüllung der Erfolgskriterien, Ausführlichkeit der Antwort, Anerkennung der guten Ergebnisse, Notwendigkeit weitere Informationen einzubeziehen ...
Prozess	Wie kommst du voran? Welchen Fortschritt hast du in Richtung Ziel gemacht? z.B. Einsatz der Lernstrategien, Aufzeigen alternativer Strategien, Entdecken von Fehlern in dem Prozess der Aufgabenlösung, Erkennen von Beziehungen zwischen mit dieser Aufgabe verbundenen Konzepten/Wissen ...
Selbstregulation	Wohin geht es als nächstes? Welche nächsten Aktivitäten willst du ergreifen, um einen größeren Fortschritt zu machen? z.B. Fähigkeit zur Selbstüberprüfung und Selbstbewertung, Bereitschaft zur Anstrengung, Nachdenken über das eigene Lernen ...

- Mit welchen Fragen unterstütze ich die **Reflexion** der Lernenden?

Beispiele:

- Wovon bist du ausgegangen?
- Wo stehst du?
- Wo willst du hin?
- Was kannst und weißt du schon?
- Was brauchst du noch?
- Wie organisierst du dein weiteres Lernen?

Ein individualisierter Unterricht sollte „in der Begleitung und Bewertung von Leistungen die Prioritäten ... verlagern zugunsten einer **lernwegbegleitenden Diagnostik** und einer Prozessberatung“¹². Hilfreich ist es, Beobachtungen zu einzelnen Lernenden in einem Beobachtungsbogen fest zu halten. Das bietet dann eine hervorragende Grundlage für den Austausch im Lehrerteam über die Wahrnehmung der einzelnen Lernenden, um ein gemeinsames Vorgehen abzustimmen.

- Wie werden die individuellen Lernvoraussetzungen betrachtet?
- Welches Verhalten zeigt der einzelne Lernende?
- Was braucht er?

¹² Von der Groeben / Kaiser (2012), S. 109.

Beobachtungsbogen von ...	
Beobachtungen	Pädagogische Konsequenzen
Kognitiven Leistungen:	
Lern-und Arbeitsverhalten:	
Sprache/Kommunikation:	
Emotionalität/Sozialverhalten:	

Die **Reflexion der individuellen Begleitung** - wenn möglich natürlich im Austausch mit Kolleginnen und Kollegen - führt zu einer fortlaufenden Standortbestimmungen im Unterrichtsprozess und zur Beantwortung der Frage, ob und welche Umsteuerung zu einer besseren Lernleistung des einzelnen Lernenden führen kann.

- Welche Rückschlüsse ziehe ich als Lehrkraft aus den Gesprächen?
 - Was braucht dieser Lernende?
 - Welche Methoden helfen ihm beim Lernen?
 - Welche Unterstützung benötigt er für seine Arbeitsorganisation?
 - Welche Unterstützung benötigt er für die Weiterentwicklung seiner Lerntechnik?
- Mit welcher Fragestellung (Blitzlicht) kann ich die Lernenden zu einer **individuellen Kurzreflexion** anleiten und bekomme zugleich Hinweise darüber, welche meiner **Lehrerhandlungen optimiert** werden sollten und wo und bei wem nachgesteuert werden muss?

Mit einem solchen „Blitzlicht“ kann die Lehrkraft im Prozess und nicht erst als abschließende Evaluation erfahren, was genau einzelne Lernende motiviert hat an der Thematik zu arbeiten und was manchen auch noch fehlt, um Zugang zur Problemstellung zu bekommen. Zudem erhält die Lehrkraft ein Feedback darüber, welche Materialien und Medien als unterstützend oder schwierig empfunden wurden. Die gewonnenen Erkenntnisse lassen sich direkt zur Modifizierung und Optimierung des Unterrichts nutzen. Ziel ist es letztlich, den einzelnen Lernenden in seinem Lernprozess begleitend und entwicklungsorientiert zu unterstützen.

Möglichkeiten zur Umsetzung:

- Was war heute für mich die Kernbotschaft?
Diese Abfrage zu fachlichen Erkenntnissen oder Lerntechniken gibt dem Lehrenden eine Rückmeldung, wie und welche Inhalte bei den Lernenden angekommen sind.
- Die Lernenden erhalten den Auftrag, eine „Schlagzeile“ zum heutigen Unterricht zu formulieren und ihre zentralen Gedanken zum Unterricht in eigenen Worten aufzuschreiben.
- Jeder schreibt eine SMS an eine heute nicht anwesenden Mitschüler über den heutigen Unterricht und liest sie anschließend vor.

Sehr offene Fragestellung, die es zulässt, dass jeder Lernende das formuliert, was für ihn „obenauf“ liegt. Das kann sich auf Inhalte und/oder den Prozess und/oder auf die Lehrende beziehen. Die SMS können auch von der Lehrperson eingesammelt und ausgewertet werden, z.B. hinsichtlich der Fragestellung „Wo steht der einzelne Lernende? Welche Impulse könnten ihr beim Lernen helfen?“

- Was wünsche ich mir für die nächsten Stunden/den nächsten Tag/den weiteren Unterricht zu dieser Thematik?

Aus den Antworten lassen sich Rückschlüsse ziehen über das, was dem Lernenden gefehlt hat und wovon er „mehr machen“ kann i.S. eine Bestärkung des eingeschlagenen Weges.

4. Literatur

BBS 11 Hannover: Mit Methodenlernen. Oktober 2002.

<http://www.hummelone.de/downloads/Methodenreader.pdf>

Burow, Olaf-Axel (2014): Digitale Dividende. Ein pädagogisches Update für mehr Lernfreude und Kreativität in der Schule. Weinheim und Basel.

Emmermann, Ralf/Fastenrath, Silke (2014): Didaktische Jahresplanung: Kompetenzen entwickeln durch schulinterne Curricular. Unveröffentl. Manuskript, Göttingen.

Eschelmüller, Michele (2008): Lerncoaching. Vom Wissensvermittler zum Lernbegleiter. Grundlagen und Praxishilfen. Mühlheim.

Hamburger Institut für Berufliche Bildung (Hrsg.) (2015): Vom Lernfeld zur Lernsituation – Leitfaden für die berufsbildenden Schulen in Hamburg.

Hamburger Institut für Berufliche Bildung (Hrsg.) (2011): Individualisiertes Lernen: Leitlinien und Perspektiven für die berufsbildenden Schulen in Hamburg.

Hardeland, Hanna (2013): Lerncoaching und Lernberatung: Lernende in ihrem Lernprozess wirksam begleiten und unterstützen. Ein Buch zur (Weiter-)Entwicklung der theoretischen und praktischen (Lern-) Coachingkompetenz. Baltmannsweiler.

Hattie, John (2014): Lernen sichtbar machen für Lehrpersonen. Überarbeitete deutschsprachige Ausgabe von Visible Learning for Teachers; besorgt von Wolfgang Beywl und Klaus Zierer. Baltmannsweiler: Schneider Verlag.

Muster-Wäbs, Hannelore/Pillmann-Wesche, Rainer (2014): Handlungsorientierte Lernsituationen individualisiert gestalten. Ein kurzer Leitfaden. In: Berufliche Bildung Hamburg. Nr. 2, S. 12.

Muster-Wäbs, Hannelore/Pillmann-Wesche, Rainer (2011): „Ich fange an“. Pragmatische Überlegungen zur Umsetzung von individualisiertem Unterricht. Seminarpapier.

Muster-Wäbs, Hannelore/Pillmann-Wesche, Rainer/Fahland, Barbara (2011): Lernbegleitung als Baustein individualisierten Lernens. In: Unterricht Pflanze Nr. 3, S. 2 – 7.

Sächsisches Bildungsinstitut (2013): Handreichung zur Umsetzung lernfeldstrukturierter Lehrpläne. Radebeul.

Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung München (2011): Handreichung zum Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Buchhändler/Buchhändlerin. Umsetzungshilfe zum kompetenzorientierten Unterricht. München.

Steffens, Ulrich/ Höfer, Dieter (2012): Was ist das Wichtigste beim lernen? Die Forschungsbilanz von John Hattie. In: Pädagogik 12/12, S. 40 –43.

Von der Groeben, Annemarie/ Kaiser Ingrid (2012): Werkstatt Individualisierung. Hamburg.

Von der Groeben, Annemarie (2008): Verschiedenheit nutzen. Besser lernen in heterogenen Gruppen. Berlin.

Zoubek, Walter/Gaile, Dorothee (2011): Mit den Augen der Lernenden. Erfolgreich lernen – was wirkt. In: Amt für Lehrerbildung HESSEN: Bildung bewegt. Nr. 13.